DOCUMENT RESUME

ED 481 332 CE 085 584

TITLE	Youth and the New Economy=Les jeunes et la nouvelle economie.
PUB DATE	2002-02-00
NOTE	34p.; Produced by Toronto Training Board.
AVAILABLE FROM	For full text (English): http://www.ttb.on.ca/ttb/e/community_perspectives/evolume1_2.htm. For full text (French): http://www.ttb.on.ca/ttb/fr/fcommunity_perspectives/fvolume1_2.htm.
PUB TYPE	Collected Works - Serials (022) -- Opinion Papers (120) -- Translations (170)
JOURNAL CIT	Community Perspectives Series; v1 n2 2002
LANGUAGE	English, French
EDRS PRICE	EDRS Price MF01/PC02 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Access to Computers; At Risk Persons; Career Counseling; Computer Literacy; Computers; *Disadvantaged Youth; Education Work Relationship; *Employment Potential; Employment Qualifications; *Entry Workers; Foreign Countries; Information Technology; Job Training; Labor Market; Postsecondary Education; Secondary Education; Socioeconomic Influences; Systems Approach; *Vocational Education; *Youth Employment
IDENTIFIERS	Information Economy; *Ontario (Toronto)

ABSTRACT

This Community Perspective Series document includes statements about young people in the new economy of Toronto made by three participants in the October 2000 annual general meeting of the Toronto Training Board. "A Hitchhiker's Guide to the New Economy" (Olivia Chow) suggests that training programs available to young people are fragmented and rarely comprehensive. She says that in order to position disadvantaged youth at the same level as advantaged youth, a well-funded, integrated training system that develops an awareness of the increased competitiveness of the workforce and the importance of postsecondary education is necessary. "Youth and the New Economy: A Joint Venture" (Pratibha Thadani) focuses on youth employment issues for disadvantaged youth, including minorities and the disabled. Thadani describes several programs that build students' self-confidence and self-marketing and interpersonal skills, provide career counseling, and foster a transfer of the skills, knowledge, and value systems that employers demand in the marketplace. "The Cost of Change" (Jonathan Bennett) describes the following three misconceptions about youth in the new economy: (1) all youth have an innate and intuitive understanding of technology; (2) all youth have access to today's technology; and (3) all youth want careers in the field of information technology. Without an adequate education and training, new technologies are not relevant to young people. (Contains a French version.) (MO)

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

ED 481 332

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Volume 1, Number 2
Youth and the New Economy

Introduction

A hitchhiker's guide to the new economy
Olivia Chow

Youth and the new economy: a joint venture
Pratibha Thadani

The cost of change
Jonathan Bennett

[HOME] [BOARD MEMBERS] [OUR SPONSORS] [CURRENT ACTIVITIES]
[PUBLICATIONS] [LINKS] [FAQs] [LOCAL TRAINING BOARDS] [CONTACT US]

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Français]

Web Design by BizNets.com

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

S. Romlal

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

1

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

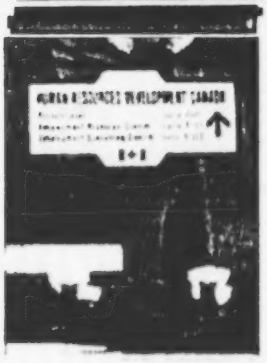
☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

CE 085584

BEST COPY AVAILABLE



PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Introduction

We all have to start somewhere. Many if not most of us enter the labour force as young people, and one of the quintessential images of growing up – so idealized that it has become a miniature fairy tale in the world of advertising – is that of a young person's first job. How easily can we call to mind a depiction of a young person, trudging off wearily but with determination, on their newspaper route in the early morning hours? Oddly enough, there is no comparable image for youth employment in the new millennium, in the midst of the new economy. Youth in the new world of work are more frequently portrayed as hackers or drifters; or, at the other extreme, they are twenty-something entrepreneurs who improbably, effortlessly rise to the top.

The Toronto Training Board aims to represent a cross-section of labour market partner groups, including business, labour, educators and trainers, and equity groups: women, visible and racial minorities, persons with disabilities and Francophones. Youth have not been directly represented, but at its Annual General Meeting in October 2000, the Board of Directors wanted to express its commitment to exploring the issues of young people in the new economy. Councillor Olivia Chow, Toronto's first Children and Youth Advocate, was invited to present the keynote speech; fellow panellists were Jonathan Bennett, Director of Communications at the Youth Employment Service and Pratibha Thadani, Human Resources Consultant for the Bank of Montreal. Randy Heasman, Director of St. Stephen's Community House

BEST COPY AVAILABLE

Employment and Training Centre, moderated the panel. These four individuals brought a wealth of expertise, speaking from their experience as youth advocates in the political, private and public spheres, and with a compassion borne of their vivid recollection of their own youth.

The panellists demanded that we re-examine the jargon of the new economy to reveal the actual dilemmas of youth in this as in any economy. While the statistics and trends of youth training and employment in the new economy might change, the passionate viewpoints articulated here remain relevant. The Toronto Training Board wishes to thank the panellists and moderator of the forum on Youth and the New Economy, for seeing beyond the fairy tales and pop culture representations of our time to the real and immediate challenges of Toronto's young people.

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Français]

Web Design by BizNets.com

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

A hitchhiker's guide to the new economy

Olivia Chow,
City Councillor and Children and Youth Advocate for the City of Toronto

Recently, a friend and I were talking about hitchhiking. We remembered how, in the 60s and 70s, you could hitchhike anywhere: you trusted people, you felt you could conquer the world – you were young. Like many others during that time, I hitchhiked without ever anticipating danger. But would you let your daughter hitchhike today?

In the 80s, we changed: we began to worry about our future and became fearful. This insecurity can be seen in today's young people, and affects politics and culture. We stopped hitchhiking.

Today, our young people are full of mistrust and fear. Our economy is made up of many part-time and contract jobs with little security, and rents have increased while renters' incomes have dropped. Buy into the system, we tell young people: minimum wage is low, but if you work long hours, you'll be able to get by...

Meanwhile, even though youth crime has dropped, we fear young people will cause trouble when a group of them get together. With this superficial understanding, we negate the special qualities of our young people. Our narrow societal viewpoint affects the willingness of youth to take risks, and is reflected in the services and programs we offer them. Does our training push their limits and encourage them to take risks? Our young

people are bold and creative, but where are the cutting-edge training programs to match? Our funding formulas do not permit these features.

Despite all this, our youth today are optimistic. We need to respond to this optimism with innovative training programs that open possibilities; instead, programs are fragmented, and few are comprehensive. Governments, departments, policies and training programs change constantly, redesigned again and again. The result is confusion for training providers and young people alike. I can list the many different training programs from 1981 onwards, all with different names and emphases. Perhaps this simply reflects the interconnectedness of the issues. Young people have needs that involve more than just skills training and jobs: education, counselling, peer support and language training for immigrants are all necessary for the healthy development of our youth, and these resources need to be integrated and funded. When training is done here, employment there, and education over there – and the library is somewhere else – how can a young person connect? Do we honestly believe a Web site will connect them? Try searching the Internet with the words "employment" and "training": the result is neither user-friendly nor helpful nor coherent.

There are signs in the subway advertising training opportunities, but do our youth take note? We do not ask their opinions. Yet we need to involve young people in the evaluation of our training programs and services. Young people have the power to make change if only we encourage and allow them to speak out. This may be the most important training: to make them believe they can make a difference, to empower them and give them self-confidence. Rarely do we encourage young people to question and to influence how decisions are made. Look at the hype surrounding the recent debate in Toronto about the dangers of raving. (For my generation, the danger was rock and roll and Elvis Presley; now, it's electronic music!) The ravers challenged city hall, organized – and won! Perhaps we are fearful of what will happen when they do question authority. This may be why, even in the

heat of federal and municipal elections, our politicians rarely discuss youth employment. But the issue is on the minds of our youth: in a recent survey of 2,000 young people, they identified employment as their number-one priority.

Our challenge, then, is to design an integrated training system that addresses the special qualities of youth in our society. We need to consider how to make training programs relevant and how to encourage young people to challenge what surrounds them with an intelligent, critical attitude. Disadvantaged youth – those from a lower-income background, for instance, visible minorities, youth with disabilities or those who do not speak English as a first language – these youth in particular need to know they are valued in society. At-risk youth require support in developing their awareness of the increased competitiveness of the workforce and postsecondary education; we must create strategies to position disadvantaged youth at the same level of competitiveness of advantaged youth, and measures to ensure a level playing field for all youth. If we develop our young people's talents and enthusiasm, and engage them meaningfully in our society, there is nothing they cannot accomplish.

***Olivia Chow** has represented downtown Toronto residents as a municipal Councillor since 1991. She is the City of Toronto's first Children and Youth Advocate, and a member of the Community Services Committee, the Children and Youth Action Committee and the Woman Abuse Prevention Council. Since 1995, Olivia has also taught in George Brown College's Assaulted Women and Children Counselling and Advocacy Program. As a Public School Trustee from 1985 to 1991, she strived to make the Toronto Board of Education accessible and accountable to both parents and students and developed anti-racist and anti-homophobic curriculum in Toronto schools. She has taught English as a Second Language and the Heritage Languages Program and acted as a Community Development Worker with social service agencies. She has been a member of the Chinese Canadian National Council, the Urban Alliance for Race Relations, and St. Stephen's Youth Employment Services.*

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

BEST COPY AVAILABLE

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Youth and the new economy: a joint venture

Pratibha Thadani,
Human Resources Consultant,
Bank of Montreal

I am a Human Resources consultant at the Bank of Montreal; I also work as a child and youth worker, and am a member of the Ontario Child and Youth Care Association. I have always been an advocate for young people and youth employment strategies, and have worked extensively in residential homes and shelters where I have met disadvantaged youth. It is their experiences I would like to address today.

When we think of youth employment in the new economy, we need to consider the factors that affect disadvantaged youth. Not all young people have access to technology; not all do well at school or have the social skills to network and find out about the hidden job market; and not all young people have the role models who can teach them about today's labour market. How will these youth gain the competitive edge, social savvy or skills employers look for? We need to discuss these concerns with young people early on, so that their minds are geared towards employment and so that we can better shape youth employment programs.

Before working in Human Resources, I was a job placement officer for persons with disabilities. I approached employers for work experience opportunities for people who were trained and educated and wanted to enter the labour market. Many times, I felt like a door-to-door salesman. I became a human resources professional because I wanted to

engage businesses in a different relationship: to assist them in becoming actively involved with programs and strategies that support the community. Over the past few years, business participation in the development of community partnerships and youth initiatives has increased. But having knocked on so many doors and dealt with so many rejections, I have come to understand the enormous gap faced by youth and particularly disadvantaged youth. I believe that small businesses and large corporations must go further to contribute to the well-being of young people.

A prime example of such an initiative is the Possibilities Program, designed to offer young people work experience in a field they are interested in pursuing. This pilot project was launched in 1995 in Montreal as a partnership between the local school board and the Bank of Montreal; the program was eventually established in Toronto, Halifax, Winnipeg, Regina, Calgary, Edmonton and Vancouver. Initially targeting visible minority youth, the program expanded its scope to include youth with disabilities and Aboriginals. I was involved in interviewing candidates who were persons with disabilities in the public school system. The program allowed ten students in their last year of high school to work at the bank one day a week throughout the school year, between October and May; the total length of their work placement was thirty days. To participate in the program, candidates were expected to formally apply, submit a résumé and be interviewed by a committee which consisted of the bank's project manager and a school board advisor and /or teacher. Once accepted into the program, students were assigned to work placements throughout the bank within the various lines of business. Each student was paired with an employee who served as a mentor. Those who successfully completed the program were rewarded with a $1,000 scholarship for further education. Along the way, they acquired self-confidence and the hard and soft skills that would make them more employable. They made their own decisions about how to juggle school, work and extra-curricular activities according to their own priorities. Upon completing the program, some

students even secured part-time summer jobs with the bank.

The Possibilities Program was an equally rewarding experience for the Bank of Montreal. Employees and employers learned about the diversity, motivation and individual training needs of the young people. The students even made improvements in the departments where they worked.

We can also reconsider existing programs to include individuals who might otherwise fall outside the program criteria. "Take Our Kids to Work Day," for instance, could be broadened to "Youth at Work for a Week." This would be invaluable for youth at risk who do not have parents or role models to guide them. When working at the Ministry of Community and Social Services, I once brought a teenager I met in one of the residential homes to my workplace on Take Our Kids to Work Day. She was the most vocal participant of the young people who were present: she asked the most questions, and left with a wealth of information and a sense of what she could contribute to such an environment.

Today's youth need more than simply the availability of jobs in our economy. They need the commitment and ongoing support from businesses, governments, teachers and local communities to learn about current job requirements and expectations. They must build their self-confidence, their self-marketing and interpersonal skills and obtain career counselling. Though parents can play an active role in this process, corporations and local businesses must also open their doors to foster a transfer of the skills, knowledge and value systems that employers demand in the marketplace. Without this, our youth may fall through the cracks, lacking the skills and confidence to build their personal portfolios as adults. By creating innovative youth employment strategies now, we can proactively assist young people in making the transition to employment, and businesses can be assured that they are developing the human resources and talent necessary to sustain our new economy.

Pratibha Thadani *was the Outreach Recruitment Consultant for the Bank of Montreal from 1998 to 1999 and is now a Human Resources Consultant in Employee Relations. She obtained her degree in Child and Youth Work at Ryerson Polytechnic University in May 2002, is a new mother and a person with a disability. Her background and interests are in areas of advocacy for children, youth and people with disabilities. Prior to her position at the Bank of Montreal, she was employed with the provincial government as a Job Placement Officer, seeking employment opportunities for people with disabilities. Always passionate in her desire to work people, she enjoys working in the community and has worked in a variety of residential settings with troubled teens*

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Français]

Web Design by BizNets.com

BEST COPY AVAILABLE

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

The cost of change

Jonathan Bennett
Marketing and Communications Director,
Youth Employment Services

I am, first and foremost, a writer. At Youth Employment Services (YES), I work in communications and marketing. But non-profit communications, often called social marketing, is a long way from the high-rolling world of corporate advertising, marketing and communications. I can't help but feel like an outsider to the new economy – something I share with the clients at YES. As such, it seems to me that our collective understanding of what the "new economy" is, and is not, is still in progress. The technology that the new economy is built upon is itself in evolution; even the minds that invent, drive and market this wondrous new technology must convince us that we need it and that our lives will be better because of it. Technological success seems perpetually short-term: we live in an era whose mantra is "change."

The question of whether the so-called new economy generates concrete, long-term opportunities for young people remains open to debate. In part, this is due to our exaggerations about the new economy and particularly the role that youth play within it. I would like to begin by addressing some of these misconceptions, in order to discuss what the real opportunities for young people in the new economy may be.

The first misconception is that all youth have an innate and intuitive understanding of technology. Technology, like language, is learned most easily when one is submerged in it. Our average middle-class young person only appears to understand technology intuitively because he or she has grown up negotiating with it constantly – using it in the classroom, to play video games, or to email each other. This may seem normal, especially to those of us from the middle class where technology has become so organic in our lives.

But imagine a young person who did not share this access to computers: imagine their disorientation when the entire class is first plonked down in front of the school computer, and what this does to their sense of comfort and inclusion within their peer group.

This leads me to the closely related problem that is misconception number two: that all youth even have access to today's technology. Yes, there are computers at school, in libraries, at friends' houses. But the appearance of access is a veneer. An "intuitive" understanding of technology only comes from unlimited access and thousands of cumulative hours in front of the computer. This is how the children of the middle-class baby boom generation have become immersed in computer culture. They have become fluent: we call them computer-literate. Those who have not grown up in this fashion are part of a whole new group of youth we now call computer illiterate, or having low computer literacy. Computer illiteracy is mimicking traditional illiteracy, which is to say that the social stigmas and individual response associated with traditional illiteracy are the same as those associated with computer illiteracy, including the same reluctance to admit the problem and the same elaborate methods to hide one's ignorance. This leads to familiar consequences such as feelings of low self-esteem, ostracism by peers and more far-reaching social penalties like the closing of possible careers paths.

Because of the techno-fluency demanded by so many workplaces, young people need the opportunity to become familiar with computers, lest the gap between the computer-literate and the computer-illiterate becomes, if not wider, certainly permanent. Yes, access to computers has increased, but so has the speed at which youth must learn and participate. Let's not forget we also have more books and libraries than ever before, but there are just as many young people who cannot read.

The third misconception is that young people who go into business for themselves can become "dotcom" millionaires overnight. I am so glad the bubble seems to have burst on this one. From the time I have spent in YES's Youth Business Centre, I can tell you that no matter what sector of business young people go into, they face enormous battles. Inevitably they face the consequences of little or no experience, near-impossible odds of getting loans, and steep Toronto rents – to say nothing of the crushingly long hours they work to make next to no money, without security or benefits. In essence, being an entrepreneur is as risky as ever, and the computer revolution has made nothing "a sure thing."

The fourth misconception is that all young people want careers in the field of information technologies (IT). Just because the IT sector wants and needs many more skilled and qualified workers does not mean that young people necessarily want the work. And why should they? Some are excited by the tremendous opportunity the new economy offers, while some want to work with wood, others enjoy meeting people face-to-face, and still others like the outdoors. What message are we sending to these youth, who may not have the education, aptitude or desire to be in IT? Are we subtly telling them that they are of less value? Regressive? This is why I am worried about the frenzied worship of the new economy and its attitude of "You're either 'E' or you're "out." The world is a rich and complex place, and every young person has something to contribute to the future of this country.

These are just four of many misconceptions, and I'm sure we will discover more as the economy moves through its cycles. This brings me to a broader question: Has the new economy really changed anything for young people?

Yes and no. Yes, because there are more challenges, new careers and new ways for young people to make a difference in the world. No, because getting a job is most difficult the very first time you have to do it, the new economy notwithstanding. We all had to learn how to write a résumé, prepare for an interview and conduct oneself on the job; at some point, we all discovered that tax would be taken from our paycheques. Like buying a car, buying a house or falling in love, getting a job requires much learning that is only achieved through experience. The typical barriers that young people face when entering the workforce revolve, in many ways, around something that is inherent in being young: inexperience. Young people making the transition into the world of work quickly realize that they are at the bottom of the heap. Even in good economies, university graduates pad résumés: it is easy to see why, then, for a young person with an incomplete education and little or no work experience, landing that first job is an extraordinarily difficult task.

YES is just one of several organizations in Toronto that help at-risk youth to find work. The most significant barriers they face are inadequate or unaffordable housing, criminal histories, addictions, incomplete educations, poor work histories or being new to Canada. While the rest of the world focuses on the new economy, the young people we see at YES are more concerned with where are they going to sleep the next night. For them, the IT sector is just one more piece of the economy that they do not have access to.

This is not a dilemma that is limited to youth. With so much emphasis on change and newness, does it not feel like this "new economy" has suddenly made neophytes of us all? It leads me to wonder if the new economy respects the past and the lessons we've learned there. The media tells us, both explicitly and implicitly, that it is difficult for us to rely on age-old cornerstones such as wisdom and experience. Presidents of corporations are portrayed in e-commerce advertisements as nincompoops. The past is irrelevant because there were no computers there; the world is irrevocably changed. You don't know how to deal with the future? ask these ads. You need our help, our products, our new mysterious knowledge. Yet most of us realize that economies are not static, and that our conception of economies cannot and should not be defined by divisive labels like "new" versus "old." When they are, it is a short leap to understanding the world in a framework of "haves" versus "have-nots," "good" versus "bad," and even "right" versus "wrong."

But there are elements of the "old economy" that are worth keeping, even respecting, for the sake of the next generation — in particular our appreciation of the gift of labour. One does not work simply for a paycheque: for better or worse, people define themselves, and are defined by others, by the work that they do. If the labour that we give each day – as a teacher, an artist or a farmer – is not considered "meaningful" and "change-driven," how does that affect our collective value of work? What is our ethical model when we talk about labour? The label "new economy" risks devaluing or stigmatizing careers that are not technology-based. We must be careful of the words we use: young people are listening, watching and imitating; they are forming their ideas based on how we value the world of work, and they are making choices.

Is "change" the bogeyman? No. I am not trying to vilify the new economy or new technology. But we need to stop and consider those we are leaving behind. This new growth is not consequence-free. We need to assess the models we are creating from as many different points of view as possible, including a civic point of view.

Homespun wisdom dictates: if it ain't broke, don't fix it. I'd like to pose the question: how broken are we? What necessitates change, and when? Surely there is wisdom in stepping back once in while, in taking a broader perspective. How will historians view our manic lust for change? We have driven so much of what happened over the course of the twentieth century in the name of progress. Some of it was

exceptional; some of it we will never recover from. How do we teach today's youth to make wise choices if we don't slow down once in a while and evaluate our progress, and question all this change for its own sake?

Jonathan Bennett was the Director of Communications and Marketing at YES (Youth Employment Services) Toronto from 1999 to 2001. Born in Vancouver and raised in Sydney, Australia, he is a writer whose short stories and cultural essays have appeared in many Canadian literary journals and magazines; Raincoast Books published his first novel, After Battersea Park. He holds a degree in comparative literature from the University of Western Ontario and his professional experience ranges from working for labour lawyers in Australia to running youth leadership programs at a camp for children with cancer.

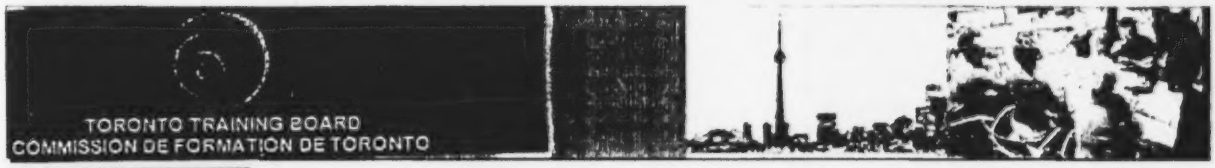
©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Francais]

Web Design by BizNets.com

BEST COPY AVAILABLE



HOME
BOARD MEMBERS
OUR SPONSORS
CURRENT ACTIVITIES
PUBLICATIONS
LINKS
FAQs
LOCAL TRAINING BOARDS
CONTACT US

CONTACT US

Toronto Training Board
890 Yonge Street, Suite 604
Toronto, Ontario, Canada M4W 3P4 [GET MAP]

Tel: 416-934-1653
Fax: 416-934-1654
TTY: 416-934-9286
Email: admin@ttb.on.ca

Staff

Greg Yarrow	Executive Director
Ellany T. Châtaigneau	Administration and Communications Officer
Sabita Ramlal	Labour Market Specialist

Feedback Form

Name: _____
Organization: _____
Mailing address: _____
Telephone: _____
Fax: _____
E-mail address: _____
Comments:

Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Volume 1, numéro 2
Les jeunes et la nouvelle économie

Introduction

Un guide de l'auto-stop pour la nouvelle économie
Olivia Chow

Les jeunes et la nouvelle économie: une co-entreprise
Pratibha Thadani

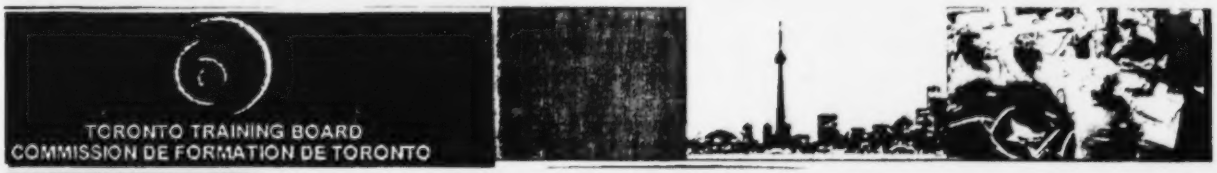
La rançon du changement
Jonathan Bennett

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

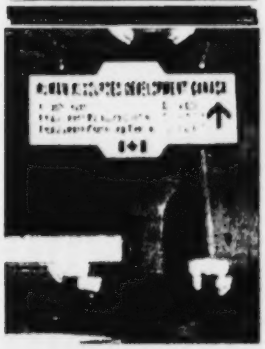
©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE



Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre



PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Introduction

Nous devons tous commencer quelque part. La plupart d'entre nous étaient jeunes lorsque nous sommes entrés sur le marché du travail; une des images fondamentales de la jeunesse – tellement idéalisée qu'elle est devenue un petit conte de fée dans le monde de la publicité – c'est celle d'une jeune personne à son premier emploi. Comme c'est facile d'évoquer le tableau d'un jeune, marchant péniblement mais d'un air résolu pour distribuer des journaux à l'aube. Chose singulière, il n'y a pas d'image comparable pour l'emploi des jeunes dans le nouveau millénaire au sein de la nouvelle économie. Le portrait des jeunes se fait sous les traits des pirates informatiques ou des bons à rien; ou, à l'autre extrême, d'entrepreneurs dans leur vingtaine qui gravissent sans peine tous les échelons.

La Commission de formation de Toronto vise à représenter sept partenaires du marché du travail : le secteur privé, les syndicats, les éducateurs/éducatrices et les formateurs/formatrices, et quatre groupes d'équité (les femmes, les minorités visibles et ethniques, les personnes handicapées et les Francophones). Les jeunes ne sont pas représentés directement, mais à l'assemblée générale annuelle en octobre 2000, le conseil d'administration a voulu exprimer son engagement en ce qui concerne les jeunes dans la nouvelle économie. La conseillère municipale Olivia Chow, qui est aussi la première défenseure des enfants et des jeunes de la ville de Toronto, a été invitée à présenter le discours d'ouverture; Jonathan Bennett, directeur des

BEST COPY AVAILABLE

communications au Youth Employment Services, et Pratibha Thadani, consultante des ressources humaines à la Banque de Montréal, étaient aussi invités. Randy Heasman, directeur du St. Stephen's Community House Employment and Training Centre, a animé la discussion. Ces quatre personnes ont apporté une richesse d'expertise basée sur leur expérience en tant que défenseurs des jeunes dans les sphères politiques, privées et publiques, et sur une compassion née des vifs souvenirs de leur propre jeunesse.

Les invités ont insisté pour que nous remettions en question le charabia de la nouvelle économie pour révéler les dilemmes actuels des jeunes dans cette économie comme dans toute autre. Bien que les statistiques et les courants de la formation et de l'emploi des jeunes dans la nouvelle économie changeront peut-être, les arguments passionnés présentés ici n'en sont pas moins pertinents. La Commission de formation de Toronto tient à remercier les invités et l'animateur du forum sur la jeunesse et la « nouvelle économie » d'avoir écarté les contes de fées et les représentations populaires de notre époque pour dévoiler les défis actuels et immédiats des jeunes de Toronto.

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE

Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Un guide de l'auto-stop pour la nouvelle économie

Olivia Chow
Conseilliere municipale et
défenseure des jeunes pour la Ville de Toronto

Récemment, je parlais avec un ami au sujet de l'auto-stop. On rappelait nos souvenirs des années 1960 et 70, lorsqu'il était possible d'aller partout en stop : on faisait confiance aux gens, on sentait qu'on pouvait conquérir le monde entier – bref, on était jeunes. Comme bien d'autres dans ce temps-là, je faisais de l'auto-stop sans jamais prévoir de danger. Mais laisseriez-vous votre fille faire de même aujourd'hui?

Les années 80 nous ont transformés : nous nous sommes mis à nous inquiéter pour notre avenir, et nous sommes devenus craintifs. Cette insécurité s'est transmise aux jeunes d'aujourd'hui, affectant la politique et la culture. Nous ne faisons plus de l'auto-stop.

Aujourd'hui, nos jeunes sont pleins de méfiance et de crainte. Notre économie est bâtie sur une quantité de postes à temps partiel et sous contrat qui donnent peu de sécurité; les loyers ont augmentés tandis que le revenu des locataires a baissé. Nous disons aux jeunes, Prévalez-vous du système : le salaire minimum est peut-être bas, mais si vous travaillez de plus longues heures, vous vous débrouillerez...

En attendant, bien que le taux de crime commis par des jeunes ait baissé, nous craignons des ennuis

BEST COPY AVAILABLE

lorsqu'un groupe de jeunes se rassemble. Par une telle impression superficielle, nous nions les qualités spéciales de nos jeunes. Notre point de vue en tant que société affecte la volonté des jeunes de prendre des risques, et se reflète dans les services et les programmes que nous leur offrons. La formation les pousse-t-ils au-delà de leurs limites pour les encourager à prendre des risques? Nos jeunes sont intrépides et créatifs, mais où sont les programmes de formation d'avant-garde qui y répondent? Nos formules de financement ne permettent pas ces caractéristiques.

Malgré tout cela, les jeunes d'aujourd'hui sont optimistes. Nous devons répondre à cet optimisme avec des programmes de formation innovateurs qui ouvrent des perspectives d'avenir; malheureusement, les programmes sont fragmentés et incomplets. Les gouvernements, les ministères, les politiques et les programmes de formation sont tous dans un état de changement perpétuel, le concept de base remanié maintes et maintes fois. Le résultat est la confusion pour les fournisseurs de formation comme pour les jeunes. Je peux vous citer toute une liste des nombreux programmes de formation mis sur pied depuis 1981, chacun avec un nom et donc un accent différent. Cela reflète peut-être le lien qui relie tous les problèmes entre eux. Les jeunes ont besoin de bien plus que de formation technique et d'emplois : l'éducation, l'orientation professionnelle, l'appui des pairs et la formation linguistique pour les immigrants sont des éléments nécessaires au développement sain de nos jeunes, et ces ressources doivent être intégrées et financées. Quand la formation se fait ici, que l'emploi se trouve là-bas et l'éducation autre part – et que la bibliothèque est ailleurs encore – comment les jeunes peuvent-ils faire le rapport entre tout cela? Pensons-nous honnêtement qu'un site Web puisse les brancher? Essayez d'effectuer une recherche sur Internet avec les termes « emploi » et « formation » : le résultat n'est ni convivial, ni utile, ni cohérent.

Dans le métro, des affiches annoncent des possibilités de formation, mais nos jeunes en prennent-ils compte? Nous ne leur demandons pas leurs opinions. Pourtant,

nous devons impliquer les jeunes dans l'évaluation des programmes et des services de formation. Les jeunes ont le pouvoir d'effectuer le changement si nous les encourageons simplement à se prononcer. Voici peut-être la formation la plus importante : les aider à croire qu'il peuvent changer leur monde, à se sentir moins impuissants et à acquérir plus de confiance en soi. Nous encourageons rarement les jeunes à questionner et à influencer la prise des décisions. Prenez par exemple le débat récent, mis en manchette par la presse, au sujet des dangers des danses « rave » à Toronto. (À mon époque, le danger, c'était le rock and roll; maintenant, c'est la musique électronique!) Les « ravers » ont contesté l'administration municipale, se sont organisés – et ont gagné! Nous craignions peut-être les conséquences quand les jeunes contestent notre autorité; voilà peut-être la raison pour laquelle, même dans le feu des élections municipales et fédérales, les politiciens discutent rarement de l'emploi des jeunes. Mais c'est le sujet le plus pressant pour nos jeunes : dans un sondage récent de 2000 jeunes, ils ont identifié l'emploi comme leur souci principal.

Le défi que nous devons relever, c'est de concevoir un réseau de formation intégré qui tient compte des qualités spéciales des jeunes de notre société. Nous devons réfléchir à la façon de créer des programmes de formation pertinents et d'encourager nos jeunes à contester ce qui les entoure avec une attitude intelligente et critique. Les jeunes défavorisés – ceux qui viennent d'un milieu économiquement faible, par exemple, ou les minorités visibles, les personnes handicapées, ou ceux qui ne parlent pas l'anglais comme langue première – ces jeunes en particulier ont besoin de savoir qu'ils sont appréciés par la société. Les jeunes vulnérables ont besoin de soutien quant à leur sensibilisation à l'intensification de la concurrence dans la main-d'œuvre et dans l'éducation postsecondaire; nous devons créer des stratégies afin de placer ces jeunes au même niveau de concurrence que les jeunes favorisés, et nous assurer que tous les jeunes soient sur un pied d'égalité. Si nous développons les talents et l'enthousiasme de nos

jeunes, et si nous les intégrons de façon sérieuse et positive dans notre société, ils peuvent tout accomplir.

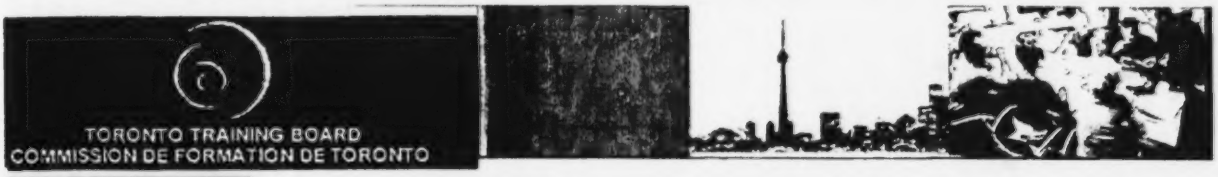
Olivia Chow *représente les résidents du centre-ville de Toronto en tant que conseillère municipale depuis 1991. Elle est la première défenseure des droits des enfants et des jeunes de la ville de Toronto, et membre du comité des services communautaires, du comité d'action pour les enfants et les jeunes et du conseil pour la prévention des mauvais traitements infligés aux femmes. Depuis 1995, Mme Chow enseigne aussi au programme du collège George Brown sur le conseil et la défense des femmes et des enfants agressés. En tant que membre du conseil scolaire pour l'école publique de 1985 à 1991, elle s'efforce de rendre le conseil scolaire du district de Toronto accessible et responsable envers les parents de même qu'envers les étudiants, et a élaboré pour les écoles de Toronto un curriculum anti-raciste et anti-homophobique. Elle a enseigné l'anglais langue seconde et le programme pour l'enseignement des langues ancestrales, et a été agente de développement communautaire pour diverses agences de services sociaux. Elle a été membre du Chinese Canadian National Council, l'Urban Alliance for Race Relations et le St. Stephen's Youth Employment Services.*

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE



Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Les jeunes et la nouvelle économie : une co-entreprise

Pratibha Thadani
Conseillere en ressources humaines,
Banque de Montréal

Je suis conseillère en ressources humaines à la Banque de Montréal; je suis aussi déléguée à la jeunesse et membre de l'Association ontarienne des conseillers à l'enfance et à la jeunesse. J'ai longtemps été défenseure des jeunes et des stratégies d'emploi des jeunes, et j'ai beaucoup travaillé dans des foyers-résidences et des maisons d'accueil où j'ai rencontré des jeunes défavorisés. Ce sont leurs expériences que j'aimerais aborder aujourd'hui.

Lorque nous pensons à l'emploi des jeunes dans la nouvelle économie, nous devons considérer les facteurs qui affectent les jeunes défavorisés. Ce ne sont pas tous les jeunes qui ont accès à la technologie; ce ne sont pas tous les jeunes qui réussissent à l'école, ou qui ont les compétences sociales nécessaires pour se faire des contacts et dénicher le marché du travail caché; et ce ne sont pas tous les jeunes qui ont des modèles à imiter qui peuvent aussi les renseigner sur la main-d'œuvre d'aujourd'hui. Comment ces jeunes acquerront-ils le savoir-faire social, les techniques que cherchent les employeurs, afin de faire face à la concurrence ? Nous devons discuter de ces soucis avec les jeunes dès le départ, afin qu'ils se préparent pour l'emploi et que nous puissions mieux formuler les programmes d'emploi pour les jeunes.

Avant de travailler dans les ressources humaines, j'étais agente de placement pour les personnes

handicapées. Je m'adressais aux employeurs, à la recherche de possibilités d'expérience de travail pour des gens bien éduqués qui voulaient entrer sur le marché du travail. Souvent, j'avais l'impression de faire du porte-à-porte. Je suis devenue professionnelle des ressources humaines parce que je voulais engager les entreprises dans une relation différente, les aider à participer activement aux programmes et aux stratégies qui aident la communauté. Lors des dernières années, les entreprises ont contribué de plus en plus au développement des partenariats communautaires et des programmes de stages pour les jeunes. Mais après avoir frappé sans succès à tant de portes, j'ai compris le défi considérable auquel font face les jeunes, et surtout les jeunes personnes handicapées ou celles appartenant à une minorité visible. Je crois fermement que les petites comme les grandes entreprises doivent aller plus loin afin de contribuer au bien-être des jeunes.

Un partenariat exemplaire est le Possibilities Program, conçu pour offrir aux jeunes une expérience de travail dans un domaine qu'ils veulent explorer. Ce projet-pilote a été lancé en 1995 à Montréal par l'entremise d'un partenariat de la commission scolaire de la région et de la Banque de Montréal; le programme a fini par être établi à Toronto, à Halifax, à Winnipeg, à Regina, à Calgary, à Edmonton et à Vancouver. Visant d'abord les jeunes des minorités visibles, l'étendue du projet a été élargie pour inclure les jeunes handicapés et les autochtones. J'étais responsable de l'entrevue des candidats handicapés venus du système scolaire public. Le programme permettait à dix étudiants dans leur dernière année d'école de travailler à la banque une journée par semaine tout le long de l'année scolaire, entre octobre et mai; la durée entière du stage était de trente jours.

Afin de participer au programme, on s'attendait que les étudiants posent formellement leur candidature, soumettent un curriculum vitae et passent une entrevue avec le comité, formé du directeur du projet de la banque et d'un professeur ou d'un conseiller du conseil scolaire. Une fois accepté au programme, chaque étudiant était assigné à un employé de la banque qui lui servait de mentor. Ceux qui

complétaient avec succès le programme étaient récompensés par une bourse de 1 000 $ afin de poursuivre leurs études. Les étudiants décidaient eux-mêmes comment jongler leurs activités scolaires, leur travail et leurs activités périscolaires selon leurs priorités. Une fois le programme achevé, quelques étudiants ont même pu se procurer un emploi d'été à temps partiel auprès de la banque.

Le Possibilities Program était aussi une expérience fantastique pour la Banque de Montréal. Tant les employés que les employeurs ont compris la diversité, la motivation et les besoins de formation individuels des étudiants. Les étudiants ont même apporté des améliorations aux services dans lesquels ils travaillaient.

Nous pouvons aussi repenser les programmes qui existent pour admettre les individus qui pourraient autrement être exclus par les critères du programme. La journée « Invitons nos jeunes au travail » pourrait être élargie de façon à inclure non seulement nos enfants mais n'importe quel jeune, pour devenir « La semaine des jeunes au travail ». Ce serait d'une aide inestimable pour les jeunes vulnérables. J'ai amené une adolescente que j'ai rencontrée dans un foyer-résidence à mon bureau dans le cadre de la journée « Invitons nos jeunes au travail ». De tous les étudiants, elle était celle qui se faisait entendre : elle a posé d'innombrables questions et est repartie avec une richesse d'informations et une idée de ce qu'elle pouvait contribuer à un tel milieu.

Les jeunes d'aujourd'hui ont besoin de bien plus que de la disponibilité d'emplois dans notre économie. Ils ont besoin de l'engagement et de l'appui continus des entreprises, des gouvernements, des professeurs et des communautés régionales, pour apprendre les exigences courantes du travail. Les jeunes doivent développer leurs compétences d'auto-promotion et de relations interpersonnelles, obtenir le conseil à l'emploi et fortifier leur confiance en soi. Bien que les parents puissent jouer un rôle actif pour faciliter ce processus, les grandes et les petites entreprises doivent ouvrir leurs portes pour encourager le transfert des compétences, des connaissances et des systèmes de valeurs que demandent les employeurs sur le marché.

Sans cela, nos jeunes se perdront dans le système, n'ayant pas les compétences et la confiance nécessaires pour s'épanouir en tant qu'adultes. En élaborant, dès maintenant, des stratégies d'emploi innovatrices pour les jeunes, nous pourrons les aider à faire la transition à l'emploi, et les entreprises auront l'assurance de développer les ressources humaines et le talent pour soutenir notre nouvelle économie.

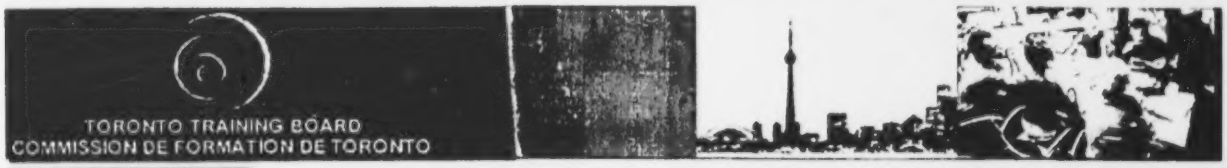
Pratibha Thadani *était la conseillère en dépistage et en recrutement pour la Banque de Montréal de 1998 à 1999 et est maintenant conseillère en ressources humaines et des relations de travail. Elle détient un diplôme en travail auprès des enfants et des jeunes de l'Université Ryerson Polytechnic, et est une nouvelle mère et une personne handicapée. Son expérience et ses intérêts sont dans les domaines de la défense des droits des enfants, des jeunes et des personnes handicapées. Antérieurement à son poste à la Banque de Montréal, elle était agente de placement auprès du gouvernement provincial, et cherchait des occasions d'emploi pour les personnes handicapées. Toujours enthousiasmée par son engagement avec les gens, elle aime le travail communautaire et a travaillé dans divers milieux résidentiels avec les adolescents troublés*

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE



Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

La rançon du changement

Jonathan Bennett
Directeur des communications et du marketing,
Youth Employment Services

Je suis, avant tout, écrivain. Aux Youth Employment Services (YES), je travaille en communication et en marketing. Mais les communications sans but lucratif, qu'on appelle souvent le marketing social, est bien loin du monde turbulent de la publicité, du marketing et des communications d'entreprise. Je ne peux m'empêcher de penser que je suis un étranger dans la nouvelle économie, sentiment que je partage avec les clients de YES. Comme tel, il me semble que notre compréhension collective de ce qu'est la « nouvelle économie », et de ce qu'elle n'est pas, a encore du progrès à faire. La technologie sur laquelle se base cette économie est elle-même en évolution; mêmes les cerveaux qui inventent, commandent et pilotent cette nouvelle technologie merveilleuse réussissent seulement lorsqu'ils nous convainquent que nous en avons vraiment besoin, et que nos vies s'amélioreront grâce à elle. Le succès technologique est éphémère : nous vivons à une époque dont le mantra est « le changement ».

La question de savoir si la prétendue nouvelle économie crée de nouvelles perspectives d'avenir pour les jeunes est contreversée. Cela est dû en partie à nos exagérations à propos de la nouvelle économie et surtout du rôle que les jeunes y jouent. J'aimerais donc commencer par aborder quelques-unes de ces méprises, afin de discuter des possibilités réelles que la nouvelle économie offre aux jeunes.

La première méprise, c'est que tous les jeunes ont une

compréhension innée et intuitive de la technologie. Comme la langue, la technologie est plus facile à acquérir lorsqu'on s'y submerge. Les jeunes de la classe moyenne donnent seulement l'apparence de comprendre la technologie intuitivement parce qu'ils ont négocié avec cette technologie constamment en grandissant : ils s'en servent en classe, pour jouer des jeux vidéo ou pour s'envoyer des messages électroniques. Cela peut sembler normal, surtout pour ceux et celles d'entre nous qui appartiennent à la classe moyenne, où la technologie est devenue un élément intrinsèque de notre mode de vie. Mais imaginez une jeune personne qui n'aurait pas bénéficié de cet accès facile aux ordinateurs. Imaginez son dépaysement quand la classe entière se trouve devant l'ordinateur pour la première fois, et de la façon dont cela affecte son sentiment de confort et d'inclusion parmi ses pairs.

Cela m'amène au problème apparenté qu'est la méprise numéro deux : que tous les jeunes ont même accès à la technologie d'aujourd'hui. Oui, il y a des ordinateurs à l'école, dans les bibliothèques, chez les amis. Mais cet accès apparent est trompeur. Une compréhension « intuitive » de la technologie ne vient que de l'accès sans bornes et de milliers d'heures cumulatives passées devant l'ordinateur. C'est ainsi que les enfants de la classe moyenne du baby boom se sont immersés dans la culture informatique. Ils sont à l'aise avec la technologie : nous les appelons alphabètes en informatique. Ceux qui n'ont pas grandi dans un tel milieu font partie d'une section entière et toute nouvelle de jeunes que nous appelons maintenant analphabètes en informatique, ou ayant un faible degré d'alphabétisation informatique. L'analphabétisme traditionnel ressemble l'analphabétisme informatique, c'est-à-dire que les stigmates sociaux et les réactions individuelles de honte associés à l'analphabétisme traditionnel sont les mêmes que ceux associés à l'analphabétisme informatique : on y voit donc la même hésitation à reconnaître le problème et les mêmes subterfuges pour cacher son ignorance. Cela aboutit aux conséquences familières telles qu'un faible amour-propre, l'ostracisme par les pairs et des pénalités sociales d'une plus grande portée comme, par exemple, des cheminements de carrière possibles barrés.

Puisque la compétence en informatique est nécessaire dans tant de lieux de travail, les jeunes ont besoin d'occasions de se familiariser avec les ordinateurs, de peur que l'écart entre ceux qui connaissent l'informatique et ceux qui ne la connaissent pas se fige ou augmente. Oui, l'accès aux ordinateurs s'accroît, mais aussi la vitesse à laquelle les jeunes doivent apprendre et participer. N'oublions pas que nous avons aussi bien plus de livres et de bibliothèques qu'auparavant, mais tout autant de jeunes qui ne savent pas lire.

La troisième méprise, c'est que les jeunes entrepreneurs peuvent devenir millionaires « point-com » d'un jour à l'autre. Je suis ravi de constater que cette illusion a été brisée. Le temps que j'ai passé dans le centre d'affaires pour les jeunes de YES m'a appris que, peu importe le secteur des affaires dans lequel entrent les jeunes, ils font face à des obstacles extraordinaires. Fatalement, ils font face aux conséquences de peu ou pas d'expérience, des chances presque inexistantes d'obtenir des prêts, et les loyers excessifs de Toronto – sans parler des longues heures écrasantes qu'ils travaillent pour ne gagner presque rien, sans sécurité ni prestations. Essentiellement, la vie d'un entrepreneur est tout aussi risquée qu'avant, et la révolution informatique n'assure point le succès.

La quatrième méprise, c'est que tous les jeunes voudront des carrières dans le domaine des technologies de l'information (TI). Le fait que ce secteur ait besoin de bien plus de travailleurs qualifiés et diplômés, et qu'il en recherche, ne garantit pas que les jeunes veulent le travail. Et pourquoi devraient-ils le vouloir? Certains jeunes s'enthousiasment pour les perspectives d'avenir riches qu'offre la nouvelle économie, tandis que d'autres veulent travailler avec le bois, d'autres aiment rencontrer les gens face à face et d'autres encore aiment le plein air. Quel message envoyons-nous à ces jeunes gens, qui n'ont peut-être pas l'éducation, l'aptitude ou le désir de travailler dans le domaine des technologies de l'information? Est-ce que nous leurs signalons, subtilement, qu'ils sont moins importants? Qu'ils sont régressifs?

Voilà pourquoi je m'inquiète pour cette adoration frénétique de la nouvelle économie, et l'attitude parallèle qui veut que, soit on est dans le coup, soit le

coup est fini. Le monde est divers et complexe, et chaque jeune personne a son talent à apporter à l'avenir de notre pays.

Voilà donc quatre des nombreuses méprises qui affectent notre compréhension : je suis sûr que nous en découvrirons bien plus à mesure que l'économie passera par d'autres cycles. Ce qui m'amène à une question plus large : la nouvelle économie a-t-elle vraiment changé quelque chose pour les jeunes?

Oui et non. Oui, parce qu'il y a plus de défis, d'emplois et de façons pour les jeunes de changer le monde. Non, parce qu'obtenir un emploi est plus difficile la première fois – nouvelle économie ou pas. Nous avons tous eu à apprendre à rédiger un curriculum vitae, à nous préparer pour une entrevue, à savoir nous conduire au travail. Tôt ou tard, nous avons découvert que les impôts sont prélevés sur notre salaire. Tout comme acheter une voiture ou une maison ou tomber amoureux, obtenir un emploi exige bien des connaissances que l'on n'acquiert que par l'expérience. Les obstacles typiques auxquels les jeunes font face quand ils entrent sur le marché du travail sont axés sur une condition inhérente à la jeunesse : l'inexpérience. Les jeunes qui font la transition à la main-d'œuvre se rendent vite compte qu'ils sont en bas de l'échelle. Même dans des économies saines, les diplômés d'université renchérissent leur curriculum vitae. Il est donc facile à comprendre pourquoi, pour une jeune personne ayant une éducation incomplète et peu ou pas d'expérience, décrocher ce premier emploi est une tâche extraordinairement difficile.

YES n'est qu'un parmi plusieurs organismes de Toronto qui aident les jeunes vulnérables à trouver du travail. Les obstacles les plus importants sont le logement inadéquat ou inabordable, un passé criminel, la toxicomanie, une éducation incomplète, des antécédents de travail maigres ou le fait d'être nouvellement arrivé au Canada. Tandis que le reste du monde se concentre sur la nouvelle économie, les jeunes que nous voyons à YES s'inquiètent plus de savoir où ils dormiront la nuit suivante. Pour eux, le secteur des TI n'est qu'une des nombreuses parties de l'économie auxquelles ils n'ont pas accès.

Ce n'est pas un dilemme réservé aux jeunes. En

mettant si fortement l'accent sur le changement et la nouveauté, n'avons-nous pas l'impression que cette « nouvelle économie » nous transforme tous en néophytes? Cela m'amène à me demander si la nouvelle économie respecte le passé et les leçons qu'on en a tirées. Les médias nous disent, explicitement et implicitement, que nous ne pouvons plus nous fier aux pierres angulaires de la sagesse et de l'expérience. Les présidents des sociétés commerciales sont dépeints comme des imbéciles. Le passé ne compte pas parce qu'il n'y avait pas d'ordinateurs : le monde est irrévocablement changé. Vous ne savez pas comment gérer l'avenir? demandent ces publicités. Vous avez besoin de notre aide, de nos produits, de notre savoir mystérieux et nouveau. Or, la plupart d'entre nous se rendent compte que les économies ne sont pas statiques, et que la conception que nous en avons de celles-ci ne peut pas et ne devrait pas être définie en termes contrastants comme « nouveau » et « ancien ». Autrement, nous réduisons le monde au cadre des riches contre les pauvres, du bon contre le mauvais, et même du tort contre la raison.

Mais il y a des éléments de « l'ancienne économie » qu'il vaut la peine de garder et de respecter, par égard envers les jeunes — en particulier notre estimation du cadeau du travail. On ne travaille pas simplement pour la paye: advienne que pourra, les gens se définissent, et sont définis par les autres, par le travail qu'ils font. Si le travail que nous donnons chaque jour – en tant que professeur, artiste ou cultivateur – n'est pas considéré comme « valable » ou « innovateur », comment cela affecte-t-il notre estimation collective du travail? Quel est notre modèle éthique quand nous parlons du travail? Le terme « nouvelle économie » risque de dévaluer ou de stigmatiser les carrières qui ne sont pas fondées sur la technologie. Il faut réfléchir au langage qu'on emploie : les jeunes écoutent, observent et imitent; ils forment à l'instant même leurs idées d'après notre estimation du monde du travail, et ils sont en train de prendre des décisions.

Le changement est-il une espèce d'épouvantail? Non. Je n'essaie pas de diffamer la nouvelle économie ou la nouvelle technologie. Mais nous devons réfléchir à ceux que nous abandonnons. Cette nouvelle croissance n'est pas sans conséquences. Nous devons évaluer les modèles que nous créons d'autant

de points de vue que possible, y compris d'un point de vue civique.

La question essentielle est celle-ci : qu'est-ce qui nécessite le changement, et quand? Sûrement il serait sage de reculer d'un pas pour mieux voir l'ensemble du tableau. Comment les historiens analyseront-ils notre soif folle de changement? Une grande partie de ce qui s'est passé au cours du XXe siècle s'est fait au nom du progrès : une certaine part était exceptionnelle; quant à l'autre, nous ne nous en remettrons jamais. Comment pourrons-nous apprendre aux jeunes à choisir sagement si nous n'évaluons pas notre progrès de temps en temps pour questionner ce changement?

Jonathan Bennett était le directeur des communications et du marketing au Youth Employment Services (YES) Toronto de 1999 à 2001. Né à Vancouver et élevé à Sydney, en Australie, c'est un écrivain dont les nouvelles et les essais culturels ont paru dans de nombreux périodiques canadiens et revues littéraires; son premier roman, After Battersea Park, a été publié par Raincoast Books. Il détient un diplôme en littérature comparée de l'Université Western Ontario, et son expérience professionnelle comprend le travail pour des avocats syndicaux en Australie et l'administration d'un programme de leadership dans un camp pour les jeunes atteints du cancer.

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE

CE085584

0

U.S. Department of Education
Office of Educational Research and Improvement (OERI)
National Library of Education (NLE)
Educational Resources Information Center (ERIC)

ERIC Educational Resources Information Center

REPRODUCTION RELEASE

(Specific Document)

I. DOCUMENT IDENTIFICATION:

Title: Youth and the New Economy

Author(s): Toronto Training Board

Corporate Source: www.tlb.on.ca/tlb/e/epublications.htm (english version) www.tlb.on.ca/tlb/fr/fpublications.htm (french version)

Publication Date: February 2002

II. REPRODUCTION RELEASE:

In order to disseminate as widely as possible timely and significant materials of interest to the educational community, documents announced in the monthly abstract journal of the ERIC system, *Resources in Education* (RIE), are usually made available to users in microfiche, reproduced paper copy, and electronic media, and sold through the ERIC Document Reproduction Service (EDRS). Credit is given to the source of each document, and, if reproduction release is granted, one of the following notices is affixed to the document.

If permission is granted to reproduce and disseminate the identified document, please CHECK ONE of the following three options and sign at the bottom of the page.

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 1 documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

1

Level 1 ↑ ☑

Check here for Level 1 release, permitting reproduction and dissemination in microfiche or other ERIC archival media (e.g., electronic) *and* paper copy.

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 2A documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL IN MICROFICHE, AND IN ELECTRONIC MEDIA FOR ERIC COLLECTION SUBSCRIBERS ONLY, HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

2A

Level 2A ↑ ☐

Check here for Level 2A release, permitting reproduction and dissemination in microfiche and in electronic media for ERIC archival collection subscribers only

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 2B documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL IN MICROFICHE ONLY HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

2B

Level 2B ↑ ☐

Check here for Level 2B release, permitting reproduction and dissemination in microfiche only

Documents will be processed as indicated provided reproduction quality permits.
If permission to reproduce is granted, but no box is checked, documents will be processed at Level 1.

I hereby grant to the Educational Resources Information Center (ERIC) nonexclusive permission to reproduce and disseminate this document as indicated above. Reproduction from the ERIC microfiche or electronic media by persons other than ERIC employees and its system contractors requires permission from the copyright holder. Exception is made for non-profit reproduction by libraries and other service agencies to satisfy information needs of educators in response to discrete inquiries.

Sign here, please

Signature: [signature]	Printed Name/Position/Title: LABOUR MARKET SPECIALIST
Organization/Address: Toronto Training Board	Telephone: 416-934-1050 FAX: 416-934-1654
	E-Mail Address: ramla@tlb.on.ca Date: 19/09/2003

(Over)

III. DOCUMENT AVAILABILITY INFORMATION (FROM NON-ERIC SOURCE):

If permission to reproduce is not granted to ERIC, *or*, if you wish ERIC to cite the availability of the document from another source, please provide the following information regarding the availability of the document. (ERIC will not announce a document unless it is publicly available, and a dependable source can be specified. Contributors should also be aware that ERIC selection criteria are significantly more stringent for documents that cannot be made available through EDRS.)

Publisher/Distributor: Toronto Training Board
Address: 890 Yonge Street, Suite 604, Toronto, ON, M4W 3P4.
Price: ———

IV. REFERRAL OF ERIC TO COPYRIGHT/REPRODUCTION RIGHTS HOLDER:

If the right to grant this reproduction release is held by someone other than the addressee, please provide the appropriate name and address:

Name:
Address:

V. WHERE TO SEND THIS FORM:

Send this form to the following ERIC Clearinghouse:

Acquisitions Coordinator
ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education
Center on Education and Training for Employment
1900 Kenny Road
Columbus, OH 43210-1090

However, if solicited by the ERIC Facility, or if making an unsolicited contribution to ERIC, return this form (and the document being contributed) to: